

# Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma

2023–2024

Siilinjärven kunta

Johtoryhmä 11.12.2023

Yhteistyötoimikunta 14.12.2023

Kunnanhallitus 22.1.2024

## Sisältö

1	Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tarkoitus .....	3
2	Lainsäädännöllinen perusta .....	3
2.1	Tasa-arvolaki .....	4
2.2	Yhdenvertaisuuslaki.....	4
3	Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen Siilinjärven kunnassa .....	5
3.1	Rekrytointi.....	6
3.2	Urakehitys ja koulutus.....	7
3.3	Palkkaus, nimikkeet ja työn vaativuuden arviointi .....	8
3.4	Työajan järjestelyt sekä työn ja perheen yhteensovittaminen .....	9
3.5	Sukupuoleen perustuvan syrjinnän ja häirinnän tunnistaminen .....	11
3.6	Henkilöön liittyvän syrjinnän tunnistaminen .....	12
4	Henkilöstö- ja palkkarakenne .....	12
4.1	Henkilöstön sukupuolijakauma .....	12
4.2	Henkilöstön ikärakenne .....	13
4.3	Naisten ja miesten sijoittuminen eri tehtäviin .....	14
4.4	Palkkakartoitus .....	14
5	Seuranta ja arviointi .....	16
6	Tavoitteet ja seuranta vuonna 2023–2024.....	17

## 1 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tarkoitus

Kunnan velvollisuutena on sekä viranomaisena että työnantajana edistää toiminnassaan ihmisten välistä tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta. Yhdenvertaisuussuunnitelman tarkoituksena on edistää työntekijöiden yhdenvertaisuutta, sekä ehkäistä ja poistaa syrjintää. Suunnitelma on paitsi osa työnantajan yleistä yhdenvertaisuuden edistämisvelvollisuutta, myös keino lisätä työhyvinvointia ja työssä viihtymistä. Tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistävän työyhteisön rakentuminen edellyttää sekä johdon että koko työyhteisön sitoutumista yhteisiin tavoitteisiin.

Yhdenvertaisuussuunnittelulla lisätään organisaation kykyä tunnistaa ja kehittää oman toiminnan yhdenvertaisuusvaikutuksia. Tavoitteen kannalta keskeisiä kehittämisalueita ovat: syrjinnän tunnistaminen ja siihen puuttuminen, toiminnan ja käytäntöjen arviointi ja yhdenvertaisuutta edistävien toimenpiteiden toteuttaminen sekä osallisuuden lisääminen.

Siilinjärven kunnan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on yksi työnantajan henkilöstöpolitiikkaan liittyvistä ohjeista ja täydentää henkilöstöstrategiaa. Suunnitelmassa linjataan tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistävät toimintatavat työnantajan tehtävän näkökulmasta. Siilinjärven kunnan työyhteisössä ei sallita tasa-arvoa tai yhdenvertaisuutta rikkovia toimintatapoja. Työyhteisön kaikkien jäsenten odotetaan toimivan ja käyttäytyvän tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta kunnioittavalla tavalla kaikkia työyhteisön jäseniä, asiakkaita ja yhteistyökumppaneita kohtaan.

Tämä suunnitelma kokoaa yhteen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisen Siilinjärven kunnan henkilöstöpolitiikassa. Suunnitelma ei koske tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden näkökulmaa laajemmin kunnan palvelujen järjestämisessä. Tässä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa käytettävissä tilastoissa tarkastellaan henkilöstöä 1.1.2023 tilanteen mukaan ns. peruskunnan osalta, eli soten henkilöstö on tilastoista poistettu.

## 2 Lainsäädännöllinen perusta

Suomen perustuslain 6 § mukaan ihmiset ovat yhdenvertaisia lain edessä. Yhdenvertaisuuslaki, rikoslaki, tasa-arvolaki ja työlainsäädäntö tarkentavat syrjinnän kieltoa eri elämänalueilla.

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolain ohella työsopimuslaissa ja laissa kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta säädetään siitä, että työnantajan on kohdeltava työntekijöitä tasapuolisesti, jollei siitä poikkeaminen ole työntekijöiden tehtävät ja asema huomioon ottaen perusteltua. Yhdenvertaisuuslaki määrittelee myös sallitun erilaisen kohtelun. Yhdenvertaisuuslain mukaan erilainen kohtelu ei ole syrjintää, jos kohtelu perustuu lakiin, sillä on hyväksyttävä tavoite ja keinot tavoitteen saavuttamiseksi ovat oikeasuhtaisia.

## 2.1 Tasa-arvolaki

Tasa-arvo tarkoittaa sukupuolten yhtäläistä arvoa yksilöinä ja yhteiskunnan jäseninä. Vuonna 2015 voimaan tulleen tasa-arvolain (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 1329/2014) tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuvaa syrjintää ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä tässä tarkoituksessa parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä. Lain tarkoituksena on myös estää sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä.

Tasa-arvolain 6 § mukaan työnantajan tulee käytettävät voimavarat huomioiden

- toimia siten, että avoimena oleviin tehtäviin hakeutuisi sekä miehiä että naisia
- edistää naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin, sekä luoda heille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen
- edistää naisten ja miesten tasa-arvoa työehdoissa, erityisesti palkkauksessa
- kehittää työoloja sellaisiksi, että ne soveltuvat sekä naisille että miehille
- helpottaa naisten ja miesten osalta työn ja perhe-elämän yhteensovittamista kiinnittämällä huomiota työjärjestelyihin
- toimia siten, että estetään ennalta sukupuoleen perustuva syrjintä

Laissa tunnetaan vielä tällä hetkellä vain kaksi sukupuolta. Tämän vuoksi tasa-arvosuunnitelmassa käsitellään vain miesten ja naisten välistä tasa-arvoa.

## 2.2 Yhdenvertaisuuslaki

Yhdenvertaisuuslain (1325/2014) 1 § mukaan lain tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa. Lain 7 § mukaan työnantajalla, jonka palveluksessa on vähintään 30 henkilöä, on oltava suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi.

Yhdenvertaisuudella tarkoitetaan sitä, että kaikki työntekijät ovat lain edessä samanarvoisia riippumatta heidän sukupuolestaan, iästään, etnisestä tai kansallisesta alkuperästään, kansalaisuudestaan, kielestään, uskonnostaan, vakaumuksestaan, mielipiteestään, vammastaan, terveydentilastaan, seksuaalisesta suuntautumisesta tai muusta henkilöön liittyvästä syystä. Tosiasiallinen yhdenvertaisuus toteutuu silloin, kun poiketaan samanlaisesta kohtelusta, ja tuetaan heikommassa asemassa olevia henkilöitä yhdenvertaisuuden edistämiseksi.

Syrjintä on kielletty riippumatta siitä, perustuuko se henkilöä itseään tai jotakuta toista koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen. Yhdenvertaisuuslaissa tarkoitettua syrjintää on myös häirintä, kohtuullisten mukautusten epääminen sekä ohje tai käsky syrjiä. Työnantaja syyllistyy syrjintään, jos työnantaja saatuaan tiedon siitä, että työntekijä on joutunut työssään

häirinnän kohteeksi, sallii toiminnan tai ei ryhdy käytettävissään oleviin toimiin häirinnän poistamiseksi (14 §).

Syrjintää kuitenkaan ei ole sellainen oikeasuhtainen erilainen kohtelu, jonka tarkoituksena on yhdenvertaisuuden edistäminen tai syrjinnästä aiheutuvien haittojen ehkäiseminen tai poistaminen. Jos erilainen kohtelu perustuu lakiin ja sillä muutoin on hyväksyttävä tavoite, ja keinot tavoitteen saavuttamiseksi ovat oikeasuhtaisia, kyse ei ole syrjinnästä. Positiivinen erityiskohtelu tarkoittaa tietyn syrjinnälle alttiin ryhmän olosuhteita parantavia erityistoimenpiteitä, jotka tähtäävät tosiasiallisen yhdenvertaisuuden turvaamiseen, eivätkä muodostu toisia syrjiviksi.

### **3 Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen Siilinjärven kunnassa**

Siilinjärven kunta takaa työnantajana henkilöstön yhdenvertaisen kohtelun työoloissa, palkkauksessa ja koulutuksessa. Kunnan henkilöstöä kohdellaan yhdenvertaisesti riippumatta henkilön sukupuolesta, iästä, alkuperästä, kansalaisuudesta, kielestä, uskonnosta, vakaumuksesta, mielipiteestä, poliittisesta toiminnasta, ammattiyhdistystoiminnasta, perhesuhteista, terveydentilasta, vammaisuudesta, seksuaaliseen suuntautumisesta, sukupuolen ilmaisusta tai muuhun henkilöön liittyvän syystä.

Siilinjärven kunta työnantajana ottaa huomioon tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvät näkökohdat päätöksenteossa sekä prosesseja, taloutta ja toimenpiteitä suunniteltaessa ja toteutettaessa. Tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvät näkökohdat huomioidaan myös seurannassa ja raportoinnissa, kuten esimerkiksi henkilöstökertomuksessa.

Henkilöstön yhdenvertainen kohtelu kulkee läpi koko palvelussuhteen elinkaaren alkaen rekrytoinnista ja ulottuen virka- ja työsuhteen päättymiseen.

Työnantajan toiminnassa voidaan huomioida eri virka- ja työtehtävien sekä eri työyksiköiden erityistarpeet. Näin ollen kahden henkilön asettaminen erilaiseen asemaan tilanteissa, jotka eivät ole keskenään vertailukelpoisia, ei ole syrjintää. Myöskään sellainen oikeasuhtainen erilainen kohtelu, jonka tarkoituksena on tosiasiallisen yhdenvertaisuuden edistäminen taikka syrjinnästä johtuvien haittojen ehkäiseminen tai poistaminen, ei ole syrjintää.

Työnantajan on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikalla ja työpaikan tarpeet huomioiden kehitettävä työoloja sekä niitä toimintatapoja, joita noudatetaan henkilöstöä valittaessa ja henkilöstä koskevia ratkaisuja tehtäessä. Edistämistoimenpiteiden on oltava toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet huomioon ottaen tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia.

Siilinjärven kunnan henkilöstölle toteutettiin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely tammi-helmikuussa 2023. Kyselyyn vastasi 397 työntekijää. Vastausprosentin ollessa 44 %, tuloksista ei voida tehdä kattavaa päätelmää eikä yleistystä. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisen arvioinnissa käytetään osittain edellä mainitun kyseisen kyselyn tuloksia sekä henkilöstökertomuksesta saatavia tietoja ja palkkakartoitusta.

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden koettiin edellisen kyselyn mukaan toteutuvan pääasiassa hyvin. Vastaajista 13 % kuitenkin koki, että on kohdannut / havainnut eriarvoista tai syrjivää kohtelua nykyisessä työssä. Eriarvoisen kohtelun arveltiin johtuvan enimmäkseen henkilökohtaisesta ominaisuudesta, mielipiteestä tai iästä. Koetusta syrjinnästä vain 32 % oli ilmoittanut eteenpäin.

Jotta työnantaja pystyy puuttumaan eriarvoiseksi tai syrjiväksi koettuun kohteluun, on ensiarvoisen tärkeää, että asia tuodaan työnantajan tietoon.

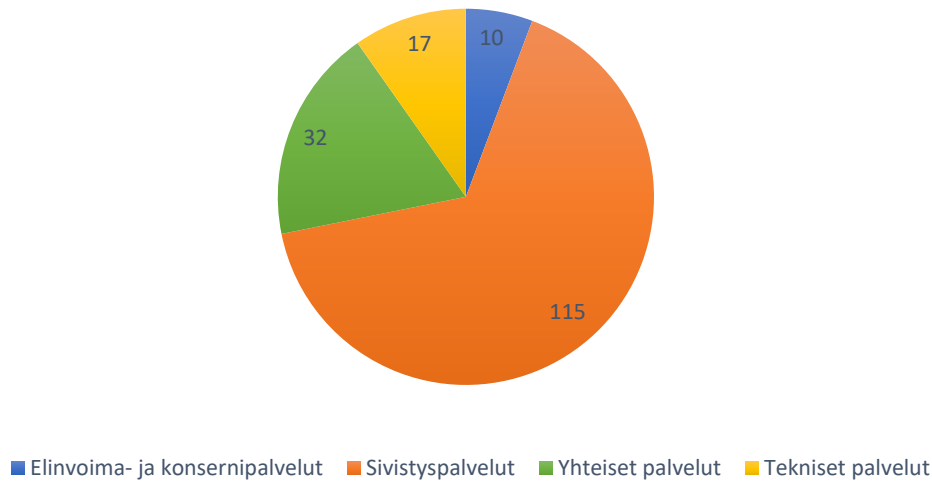
### 3.1 Rekrytointi

Rekrytoinnin tavoitteena on varmistaa Siilinjärven kunnalle osaava henkilöstö. Siilinjärven kunnan rekrytointiprosessi on kuvattu ja ohjeistettu kirjallisesti mm. hallintosäännössä ja rekrytointiprosessin ohjeistuksessa esihenkilöille. Työpaikkailmoituksissa ilmoitetut tehtävälle asetetut vaatimukset on oltava tehtävän hoitamisen kannalta relevantteja. Hakijoiden valinta haastatteluun perustuu osaamiseen ja pätevyYTEEN. Haastattelussa käsitellään vain tarpeellisia tietoja, eikä syrjiviä kysymyksiä saa esittää. Hakijoista tehdään lopuksi ansiovertailu ja palvelussuhteeseen valitaan vertailun perusteella ansioitunein.

Siilinjärven kunta on kunta-alalle tyypillisesti naisvaltainen työyhteisö. Työhönottotilanteessa on noudatettava tasa-arvolain lisäksi yhdenvertaisuus- ja työsopimuslakia tai lakia kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta. Työnantaja ei saa avoimesta työpaikasta, virasta tai tehtävästä ilmoittaessaan oikeudettomasti edellyttää hakijoilta yhdenvertaisuuslaissa tarkoitettuja henkilöön liittyviä ominaisuuksia tai seikkoja.

Tasa-arvolain mukaan työnantajan tulee toimia siten, että avoimna oleviin tehtäviin hakeutuisi sekä miehiä että naisia. Vähemmistönä työpaikalla olevaa sukupuolta saa suosia hakumenettelyssä, mutta sukupuoli ei saa koskaan valintakriteerinä ohittaa pätevyyttä. Kahden yhtä pätevän hakijan tilanteessa voidaan suosia vähemmistösukupuolta edustavaa hakijaa. Raskaus ja synnytys eivät saa johtaa syrjintään työhönottotilanteessa. Henkilöstövalinnoissa toteutetaan tasa-arvoa myös eri-ikäisten hakijoiden osalta. Avoimiin tehtäviin valitaan tasapuolisesti päteviä eri-ikäisiä henkilöitä.

## Avoimet työpaikat 2022



Kuvio 1. Avoimet työpaikat 2022

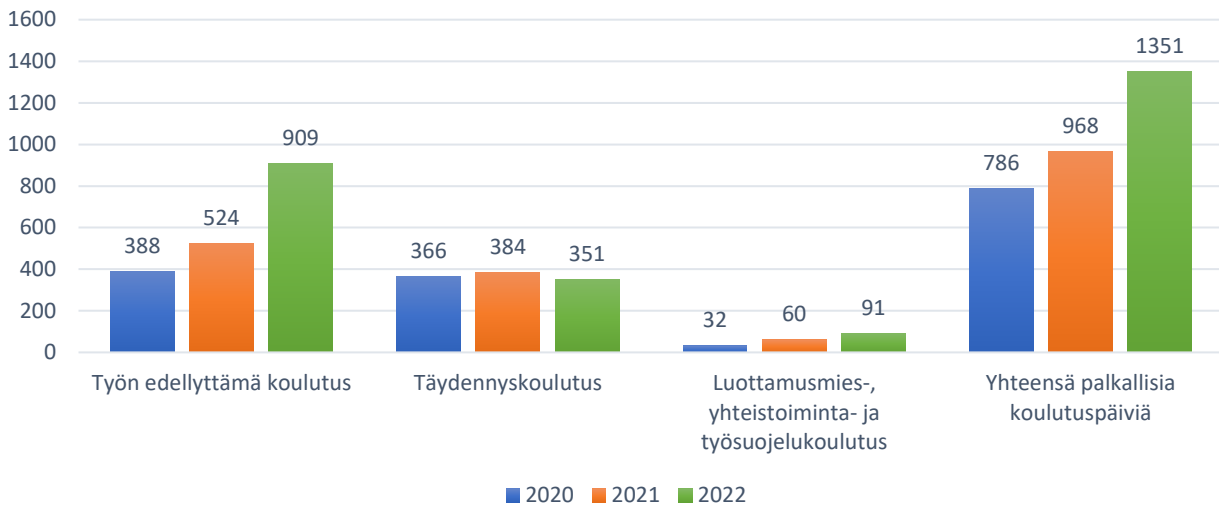
### 3.2 Urakehitys ja koulutus

Tasa-arvolain mukaan työnantajan tulee edistää naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin sekä luoda molempien sukupuolten edustajille yhtäläiset mahdollisuudet niin koulutukseen kuin uralla etenemiseen organisaation kaikilla tasoilla. Tavoitteen saavuttamiseksi on kannustettava naisia ja miehiä eteenpäin etenkin niillä aloilla, joissa kyseessä olevaa sukupuolta on vähemmän. Sekä naisten että miesten tulisi halutessaan saada koulutusta ja kokemusta johtamistehtäviä varten.

Urakehitys voi tarkoittaa työtehtävän vaihtamista organisaatiotasolla tai kehittymismahdollisuuksia omassa tehtävässä. Henkilöstöä kannustetaan oman työn kehittämiseen ja resurssien mukaan mahdollistetaan koulutuksiin pääseminen tasapuolisesti. Perhevapaiden käyttäminen ei saa johtaa urakehityksen ulkopuolelle jättämiseen.

Palkallisia koulutuspäiviä käytettiin vuonna 2022 yhteensä 1351 kalenteripäivää, joista miehet käyttivät 1,1 pv/hlö (yhteensä 218 pv) ja naiset 1,6 pv/hlö (yhteensä 1133 pv).

## Henkilöstön koulutuspäivät



Kuvio 2. Henkilöstön koulutuspäivät 2020–2022

### 3.3 Palkkaus, nimikkeet ja työn vaativuuden arviointi

Tasa-arvolain lähtökohtana on perusteettomien palkkaerojen poistaminen sukupuolten välillä. Valtakunnalliset työ- ja virkaehtosopimukset sekä paikallinen tehtävän vaativuuden arviointi luovat perustan naisten ja miesten tasa-arvoiselle palkkaukselle. Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen (KVTES) mukaan viranhaltijan/työntekijän tehtäväkohtainen palkka määritetään tehtävien vaativuuden perusteella, jota Siilinjärven kunnassa on tehty vuodesta 2002 alkaen.

Työn vaativuuden arviointiryhmät käsittelevät tehtävien vaativuutta ja päättävät palkkaryhmän sisällä tapahtuvista tehtäväkohtaisten palkkojen vaativuustasomuutoksista (tasomuutos voi tapahtua joko ylös- tai alaspäin) sekä uusien tehtävien sijoittumisesta vaativuustasoille. Työn vaativuuden arviointi suoritetaan sopimuksen mukaan palkkahinnoittelukohdittain, jolloin viiteryhmänä ovat samaan palkkaryhmään kuuluvat tehtävät. KVTES:n mukainen arviointijärjestelmä on uudistettu vuonna 2020 yhteistoiminnassa henkilöstön ja työnantajan edustajien kanssa.

Työn vaativuuden arvioinnin periaatteena on arvioida työn vaativuutta työntekijästä riippumattomana. Työntekijän henkilökohtaiset ominaisuudet jätetään tässä huomiotta. Työntekijän sukupuoli ja ikä eivät näin ollen vaikuta työn vaativuuden arviointiin eivätkä sitä kautta arvioinnin perusteella määräytyvään tehtäväkohtaiseen palkkaan.



KVTES:n mukaan yleiset vaativuustekijät ovat:

- työn edellyttämä osaaminen (tiedot, taidot, harkinta)
- työn vaikutukset ja vastuu (johtaminen ja vaikutukset toimintaedellytyksiin)
- työn edellyttämät yhteistyötaidot (vuorovaikutus ja ihmissuhdetaidot)
- työolosuhteet

Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen (KVTES) palkkausluvun 11 §:n mukaan viranhaltijalle/työntekijälle voidaan maksaa euromääräistä henkilökohtaista lisää, jonka perusteena ovat viranhaltijan/työntekijän henkilökohtaiset työtulokset ja ammatinhallinta sekä mahdolliset muut paikallisesti määritellyt henkilökohtaiset taidot ja ominaisuudet. Harkinnanvarainen henkilökohtainen lisä maksetaan työsuorituksen arvioinnin perusteella.

Arviointiperusteisiin kuuluvat KVTES:ssa mainittujen henkilökohtaisten työtulosten ja ammatinhallinnan lisäksi yhteistyökyky, vuorovaikutustaidot, vastuuntunto, kehityskyky, kouluttautuminen ja luovuus. Kunkin osatekijän osalta arviointiasteikko on jaettu neljään tasoon: kehitystarvetta, normaali, hyvä, erittäin hyvä. Arviointikriteeristö -lomakkeessa eri osatekijöiden suoritustasoja on kuvattu sanallisesti arvioinnin helpottamiseksi. Arviointijärjestelmän tarkoituksena on olla avoin ja läpinäkyvä, ja siten kohdella työntekijöitä tasapuolisesti.

### 3.4 Työajan järjestelyt sekä työn ja perheen yhteensovittaminen

Työ- ja virkaehtosopimusten mukaisesti Siilinjärven kunnassa on useita työaikajärjestelmiä. Yleistyöaika ja toimistotyöaika tekevällä henkilöstöllä työaika voi olla liukuva, joka helpottaa työn ja perhe-elämän yhteensovittamista. Siilinjärven kunnan ohjeistus liukuvasta työajasta on uudistettu 1.1.2020.

Etätyöstä on paikallinen sopimus. Etätyöohje on päivitetty viimeksi 13.9.2021. Mahdollisuus etätyön tekemisestä perustuu esihenkilön tarveharkintaan. Koronapandemian aikana etätyö lisääntyi voimakkaasti ja etätyöstä/hybridityöstä on tullut yksi normaali työn tekemisen muoto.

Työn ja perheen yhteensovittaminen onnistuu kyselyn tulosten mukaan pääasiassa hyvin tai melko hyvin. Yhteensovittamisessa hankaluutena koettiin hankalat työajat, työtehtävien vaativuus tai muut syyt. Myös lain suomat oikeudet tunnetaan hieman huonosti. Perhevapaiden osalta naisilla ja miehillä koetaan olevan tasa-arvoiset käyttömahdollisuudet, vaikkakin miehet käyttävät esim. tilapäistä hoitovapaa huomattavasti naisia vähemmän.

Taulukko 1. Perhevapaat

Perhevapaat	2020		2021		2022		2023	
	hlö	kpV	hlö	kpV	hlö	kpV	hlö	kpV
Äitiysvapaa, palkallinen	36	2383	31	2208	24	1886		
Äitiysvapaa, palkaton	38	1751	27	1291	23	969		
Raskausvapaa, palkallinen					5	189	12	474
Isyysvapaa, palkallinen	7	65	16	171	10	93		
Isyysvapaa, palkaton	10	181	14	233	19	486		
Vanhempainvapaa, palkallinen yhteensä					6	131	4	90
<b>Naiset</b>							3	87
<b>Miehet</b>							1	3
Vanhempainvapaa, palkaton yhteensä	45	5203	40	4901	37	3700	2	121
<b>Naiset</b>							2	121
<b>Miehet</b>							0	0
Hoitovapaa, palkaton yhteensä	31	3665	33	4728	35	4221	17	1912
<b>Naiset</b>							15	1756
<b>Miehet</b>							2	156
Tilapäinen hoitovapaa, palkallinen yhteensä	255	916	256	1225	337	1744	191	1085
<b>Naiset</b>							162	933
<b>Miehet</b>							29	152
Tilapäinen hoitovapaa, palkaton yhteensä	16	23	17	43	33	64	16	31
<b>Naiset</b>							13	24
<b>Miehet</b>							3	7
Poissaolo pakottavasta perhesyystä, palkaton yhteensä	6	13	10	101	10	317	6	310
<b>Naiset</b>							5	309
<b>Miehet</b>							1	1

### 3.5 Sukupuoleen perustuvan syrjinnän ja häirinnän tunnistaminen

Siilinjärven kunnan tavoitteena on olla työpaikka, jossa kaikki voivat kokea tulleen kohdelluksi tasa-arvoisesti ja yhdenvertaisesti, ja jossa syrjintää ja häirintää ennalta ehkäistään ja siihen puututaan tehokkaasti ja järjestelmällisesti.

**Välittömällä sukupuoleen perustuvalla syrjinnällä** tarkoitetaan naisten ja miesten asettamista eri asemaan sukupuolen perusteella, eri asemaan asettamista raskaudesta tai synnytyksestä johtuvasta syystä sekä eri asemaan asettamista sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun perusteella.

**Välillisellä sukupuoleen perustuvalla syrjinnällä** tarkoitetaan eri asemaan asettamista sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun nähden neutraalilta vaikuttavan säännöksen, perusteen tai käytännön nojalla, jos menettelyn vaikutuksesta henkilöt voivat tosiasiallisesti joutua epäedulliseen asemaan sukupuolen perusteella. Lisäksi välillistä syrjintää on eri asemaan asettaminen vanhemmuuden tai perheenhuoltovelvollisuuden perusteella.

**Positiivinen erityiskohtelu** ei kuitenkaan ole syrjintää, jos sillä pyritään tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tosiasialliseen toteutumiseen ja tavoitteen saavuttamiseksi käytetyt keinot ovat asianmukaisia ja tarpeellisia.

**Seksuaalisella häirinnällä** tarkoitetaan sanallista, sanatonta tai fyysistä, luonteeltaan seksuaalista ei-toivottua käytöstä, jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan henkilön henkistä tai fyysistä koskemattomuutta erityisesti luomalla uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri.

**Sukupuoleen perustuvalla häirinnällä** tarkoitetaan henkilön sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun liittyvää ei-toivottua käytöstä, joka ei ole luonteeltaan seksuaalista ja jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan tämän henkistä tai fyysistä koskemattomuutta ja jolla luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri.

Työnantajan tulee huolehtia siitä, ettei työntekijä joudu työelämässä sukupuolisen häirinnän tai ahdistelun kohteeksi. Työntekijän tulee ilmoittaa sukupuolisesta häirinnästä mahdollisimman nopeasti esihenkilölleen tai työnantajan edustajalle. Ilmoitus tehdään sähköisen työturvallisuusjärjestelmä WPron kautta. Apua ja tukea voi kysyä myös työsuojelun edustajilta tai luottamusmieheltä. Laki naisten ja miesten tasa-arvosta, yhdenvertaisuuslaki sekä työturvallisuuslaki velvoittavat työnantajaa puuttumaan välittömästi tietoonsa tulleeseen kiusaamis- tai häirintätapaukseen.

2023 toteutetussa kyselyssä 3 % vastaajista oli kokenut sukupuolista häirintää nykyisessä työssään. Valtaosa häirintää kokeneista ei kuitenkaan ole ilmoittanut siitä esihenkilölle tai muulle taholle. Tämä johtaa siihen, että koettuun häirintään ei ole voitu puuttua.

### 3.6 Henkilöön liittyvän syrjinnän tunnistaminen

Yhdenvertaisuuslain (1325/2014) mukaan ketään ei saa syrjiä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.

**Henkilöön liittyvä syrjintä** voi olla välitöntä tai välillistä syrjintää tai häirintää, kohtuullisten mukautusten epäämistä sekä ohje tai käsky syrjiä.

**Välittömänä syrjintänä** voidaan pitää tilannetta, jossa jotakuta kohdellaan henkilöön liittyvän syyn perusteella epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta on kohdeltu, kohdellaan tai kohdeltaisiin vertailukelpoisessa tilanteessa.

**Välillisenä syrjintänä** voidaan pitää tilannetta, jossa näennäisesti yhdenvertainen sääntö, peruste tai käytäntö saattaa jonkun muita epäedullisempaan asemaan henkilöön liittyvän syyn perusteella. Positiivinen erityiskohtelu ei kuitenkaan ole syrjintää, jos sillä pyritään tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tosiasialliseen toteutumiseen ja tavoitteen saavuttamiseksi käytetyt keinot ovat asianmukaisia ja tarpeellisia.

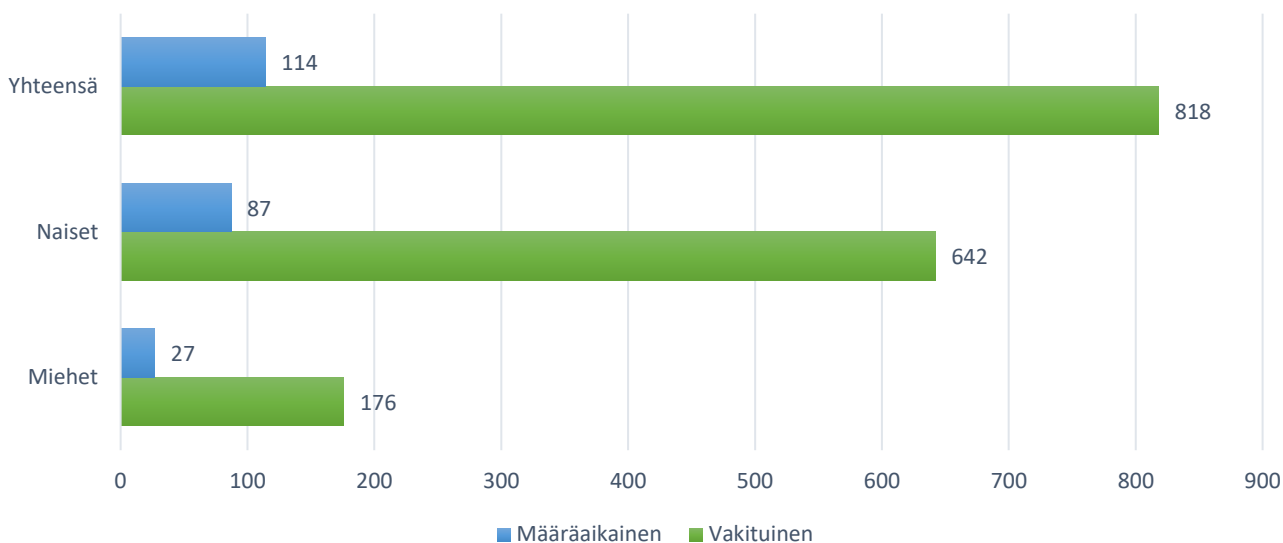
**Häirintänä** voidaan pitää henkilön ihmisarvoa tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukkaavaa käyttäytymistä, jos loukkaava käyttäytyminen liittyy yllä kuvattuun henkilöön liittyvään syyhyn (ikä, alkuperä, kansalaisuus, kieli, uskonto, vakaumus jne.) ja käyttäytymisellä luodaan mainitun syyn vuoksi henkilöä halventava tai nöyryyttävä taikka häntä kohtaan uhkaava, vihamielinen tai hyökkäävä ilmapiiri.

## 4 Henkilöstö- ja palkkarakenne

### 4.1 Henkilöstön sukupuolijakauma

Kunnalliset virka- ja työehtosopimukset takaavat tasa-arvoiset ja oikeudenmukaiset palvelussuhteen ehdot. Koko kunnan henkilöstömäärästä naisia on 729 eli 78,2 %. Kuntatyönantajan tilaston mukaan koko Suomen kunta-alan henkilöstöstä noin 80 % on naisia (v. 2021). Osa-aikaisten tarkastelussa mukana ei ole mukana työkykyyn liittyvät osa-aikaisuudet, kuten osasairauslomat ja osakuntoutustuet.

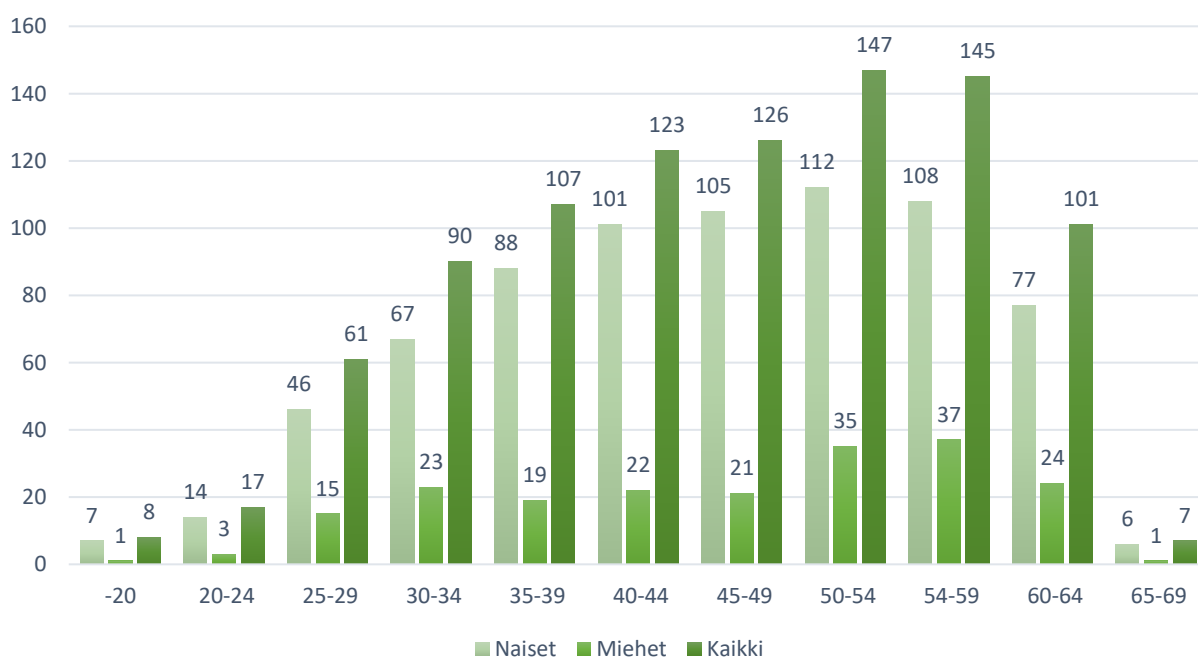
## Henkilöstön sukupuolijakauma



Kuvio 3. Henkilöstön sukupuolijakauma 31.12.2022

## 4.2 Henkilöstön ikärakenne

Siilinjärven kunnan koko henkilöstön keski-ikä on 46 vuotta, kun koko kuntasektorin valtakunnallinen keski-ikä on 45,5 vuotta (v. 2021). Yli 50-vuotiaita on 42,9 % koko henkilöstöstä.

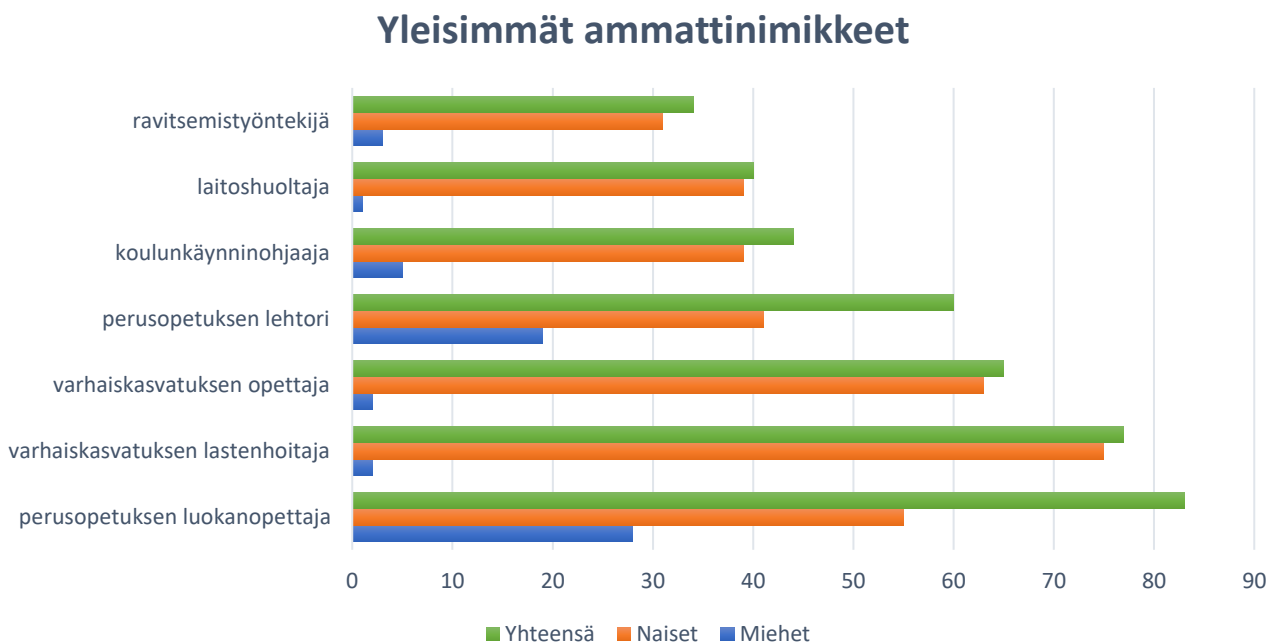


Kuvio 4. Henkilöstön lukumäärä ikäryhmittäin 31.12.2022, sote poistettu

### 4.3 Naisten ja miesten sijoittuminen eri tehtäviin

Suurimmat ammattiryhmät löytyvät opetuspalveluista ja varhaiskasvatuksesta. Nämä ovat tyypillisesti hyvin naisvaltaisia aloja.

Ammattinimikkeinä käytetään vakiintuneita ammattinimikkeitä Kevan ja Kuntatyönantajien luokituksen mukaisesti.



Kuvio 5. Yleisimmät ammattinimikkeet, vakinainen henkilöstö 31.12.2022

### 4.4 Palkkakartoitus

Vuonna 2021 keskimääräinen kokonaisansio kuukaudessa lisineen kunta-alalla oli 3454€ (Tilastokeskus 2021).

Palkkakartoitus toteutetaan parillisina vuosina henkilöstökertomuksen yhteydessä. Viimeisin palkkakartoitus on tehty joulukuun 2022 palkoista. Taulukossa 2. on vakinaisen, kokoaikaisen henkilöstön palkat ja taulukossa 3. koko henkilöstön tehtäväkohtaiset palkat sekä kokonaisansiot. Kokonaisansio sisältää tehtäväkohtaisen palkan lisäksi palvelusaikaan sidotut palkanlisät ja muut henkilökohtaiset lisät sekä säännölliseltä työajalta maksettavat työaikakorvaukset (ilta-, yö-, lauantai-, sunnuntai- ja arkipyhälisät sekä lisä- ja ylityön korvaukset).

Taulukko 2. Palkkakartoitus sopimusaloittain 2022, vakinainen, kokoaikainen henkilöstö

Sopimus	Naiset lkm	Miehet lkm	Tehtäväkohtainen palkka naiset	Tehtäväkohtainen palkka miehet	Palkka- ero %	Kokonais- ansio naiset	Kokonais- ansio miehet	Palkka- ero %
KVTES	274	37	2278,73	3237,50	-29,61	2523,66	3498,25	-27,86
OVTES	223	65	2954,59	3027,50	-2,41	3765,98	4213,33	-10,62
TS	18	32	3112,81	2807,28	10,88	3442,99	3190,09	7,93
LS	10	1	2989,44	2492,30	19,95	3180,43	2883,22	10,31

Taulukko 3. Palkkakartoitus sopimusaloittain 2022, koko henkilöstö

Sopimus	Naiset lkm	Miehet lkm	Tehtäväkohtainen palkka naiset	Tehtäväkohtainen palkka miehet	Palkkaero %	Kokonaisansio naiset	Kokonaisansio miehet	Palkka %
KVTES	1060	95	2314,46	2558,49	-9,54	2493,83	2750,64	-9,3
OVTES	174	72	2930,39	2897,33	1,14	3854,08	3958,04	-2,6
TS	17	32	2924,33	2709,59	7,93	3262,9	3101,27	5,2
LS	61	13	4084,89	4123,03	-0,93	4401,72	4484,91	-1,8

Palkkavertailussa tulee huomioida, että sopimusaloista erityisesti KVTES sisältää työn vaativuudeltaan ja sisällöltään hyvin eritasoisia tehtäviä, jolloin myös tehtäväkohtainen palkkaus vaihtelee. Koko henkilöstöstä noin 56 % kuuluu KVTES-sopimuksen piiriin. KVTES-ryhmään kuuluvat suuret naisvaltaiset alat, kuten varhaiskasvatuksen lastenhoitajat, koulunkäynninohjaajat sekä ruoka- ja puhtauspalveluiden työntekijät. Vastaavasti miesten palkkoja nostavat ylemmissä johtotehtävissä olevien miesten palkat.

Tuntipalkkaisen henkilöstön työehtosopimukseen kuuluvien (TTS) henkilöstön osalta naisten ja miesten palkkojen vertailua ei ole voitu suorittaa naisten vähäisen määrän vuoksi. Palkkavertailua ei ole tehty, jos naisten tai miesten lukumäärä on alle viisi.

## 5 Seuranta ja arviointi

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden arvioimisen tarkoituksena on tunnistaa syrjintää sekä samalla löytää keinoja, joiden avulla työpaikan ja toiminnan yhdenvertaisuutta voidaan parantaa. Arvioinnin pohjalta työnantajan on mahdollista toteuttaa toimenpiteitä syrjinnän ehkäisemiseksi, siihen puuttumiseksi ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman toteutumista seurataan vuosittain muun muassa henkilöstökertomuksen avulla. Tietoa työntekijöiden kokemasta tasa-arvoisesta kohtelusta sekä häirinnästä ja epäasiallisesta kohtelusta kerätään jatkuvasti mm. työntekijöiden ilmoitusten perusteella sekä joka kolmas vuosi toteutettavalla henkilöstökyselyllä. Palkkakartoitus tehdään lain vaatimalla tavalla joka toinen vuosi, parillisen vuoden henkilöstökertomuksen yhteydessä. palvelualojen ja yksiköiden johto vastaa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta normaalin toimintansa puitteissa. Mikäli toimenpiteiden vaikuttavuus todetaan heikoksi, tai toimintaympäristössä on tapahtunut merkittäviä muutoksia, on suunnitelmaa syytä korjata ja päivittää.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman päivittämiseen sekä tavoitteiden ja toimenpiteiden laatimiseen osallistui henkilöstön ja työnantajan edustajista koostuva työryhmä (työhyvinvointisuunnittelija Anne Lankinen, sivistysjohtaja Antti Jokikokko, pääluottamusmiehet Pekka Sutinen ja Päivi Heikkinen sekä työsuojeluvaltuutettu Jani Piironen). Työryhmässä päädyttiin siihen, että tavoitteissa keskitytään yleiseen tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen.



## 6 Tavoitteet ja seuranta vuonna 2023–2024

Strategiset tavoitteet	Tavoitetaso	Toimenpiteet	Vastuutaho	Toteutumisen mittarit	Arviointi / toteuma v. 2024 lopussa
<p><b>PUHUTAAN ENEMMÄN</b> Lisätään koko henkilöstön tietoisuutta tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta</p>	Tietoisuuden ja ymmärryksen lisääminen	Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon nostaminen avoimeen keskusteluun  Tietoiskut, tiedottaminen	Henkilöstöpalvelut Työsuojelu Esihenkilöt	Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn tulokset	
<p><b>ENNAKOIDAAN ja TUNNISTETAAN</b> Häirinnän tai ahdistelun sekä muun epäasiallisen tai eriarvoisen kohtelun tunnistaminen ja ennaltaehkäiseminen.</p>	Kaikkia kohdellaan tasa-arvoisesti ja yhdenvertaisesti.	Tietoisuuden lisääminen	Koko henkilöstö	Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn tulokset	
<p><b>PUUTUTAAN TEHOKKAASTI</b> Eriarvoiseen kohteluun puututaan herkästi</p>	Eriarvoista kohtelua tai syrjintää ei esiinny ja/tai koettu eriarvoinen tai epäasiallinen kohtelu loppuu	Ilmoitus esihenkilölle/ työnantajalle havaitusta tai koetusta syrjinnästä  Johdon sitoutuminen asian nopeaan hoitamiseen ja välitön puuttuminen	Työntekijän vastuu ilmoittaa kokemastaan syrjinnästä  Esihenkilön lakisääteinen vastuu puuttua ilmoitettuun eriarvoiseen käyttäytymiseen	WPro-ilmoitukset epäasiallisesta kohtelusta tai syrjinnästä	
<p><b>ARVIOIDAAN JA KEHITETÄÄN</b> Työnantajan toimintaa ja toimintaohjeita arvioidaan ja kehitetään jatkuvasti</p>	Kaikissa työnantajan toimintaohjeissa huomioidaan tasa-arvo ja yhdenvertaisuus	Toimintatavat tarkistetaan ja korjataan tarvittaessa  Huolehditaan siitä, että kaikki toimivat työnantajan ohjeiden ja sääntöjen mukaisesti, tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistäen	Henkilöstöpalvelut Palvelualuejohto Esihenkilöt	Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn tulokset  Arjessa tehdyt havainnot	



**SIILINJÄRVI**